Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016

34 311 Initiatiefnota van de leden Van Laar en Kerstens: «Eerlijk werk wereldwijd»

Nr. 2 **INITIATIEFNOTA**

Ontvangen 7 oktober 2015

Radhamma

Radhamma werd op 9 maart 2014 opgenomen in het ziekenhuis. Ze overleed niet veel later. Ze had zelfmoord gepleegd door nagellak te drinken. Ze was 14 jaar oud en werkte en woonde al een jaar in de Sulochana Cotton Mills, een gigantische spinnerij.
Volgens het Tirupur People's Forum (TPF) was Radhamma depressief door het vele aantal uren dat ze moest werken.
Zoals honderdduizenden anderen ging Radhamma in een spinnerij werken omdat haar goed onderdak en eten, onderwijs, een 8-urige werkdag een wekelijkse vrije dag en een eenmalige soms geld na drie jaar werken was beloofd. Ze kreeg eindeloze werkdagen met kleine pauzes en werk dat nooit ophield, 7 dagen in de week. Ze sliep in een barak op het terrein van de spinnerij, die ze niet mocht verlaten.[1]

Veel meisjes houden het niet vol. Zij verlaten de spinnerij voordat ze er drie jaar werken. Na drie jaar krijgen ze een grote bonus uitbetaald, al weten veel meisjes niet hoeveel dat zal zijn. In de praktijk is dat 400 tot 700 euro, 20 tot 35 maandsalarissen. Nog schrijnender zijn de meisjes die worden weggestuurd voordat de drie jaar om zijn. Soms vlak van tevoren. Ook zij krijgen de bonus niet. Hun recht halen, kunnen ze niet. Ze hebben geen contract en geen vakbond. Ze hebben alleen een gebroken belofte. Als ze hun bonus wel krijgen, wordt die vaak gebruikt om hun bruidsschat te betalen. Met al dat harde werk hebben ze dan hun eigen uithuwelijking «verdient».

Samenvatting

De initiatiefnemers willen er met deze initiatiefnota voor zorgen dat het streven naar eerlijk werk centraal komt te staan in onze internationale inspanningen. Eerlijk werk is een voorwaarde voor een fatsoenlijk

[1] Bron: Tirupur People's Forum for Protection of Environment & Labour Rights, persbericht «Tirupur People's Forum demands compensation & RDO inquiry into the death of Radhamma, a child labourer», 12 maart 2014. Uit «Flawed Fabrics», rapport van SOMO en de LIW.

kst-34311-2
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

bestaan. Als arbeiders wereldwijd goed werk tegen een leefbaar loon zouden kunnen doen, hebben zij geen voortdurende hulp meer nodig om te overleven. Eerlijk werk is essentieel in de strijd tegen armoede. Producten die in onze winkels liggen, zijn te vaak op mensonterende wijze geproduceerd. Bedrijven en overheden hebben lang niet altijd grip op wat er zich in productieketens afspeelt. Of knijpen bewust een oogje toe. De fundamentele rechten en principes op het werk worden daardoor op grote schaal geschonden[2]. Honderden miljoenen mensen doen werk dat hen ziek maakt, of wat gevaarlijk is. Ze maken onze smartphones, tegen een loon waarvan ze hun gezin niet voldoende eten kunnen geven. Ze naaien onze broeken in fabrieken die op instorten staan. Ze werken tot ze er letterlijk bij neervallen.

Nederlandse bedrijven lopen voorop in het nemen van hun verantwoordelijkheid voor hun werknemers. Zij betalen en behandelen hen beter dan veel buitenlandse bedrijven. Toch is het uitbuiten van werknemers wereldwijd nog altijd meer de norm dan de uitzondering. De PvdA heeft zich altijd hard gemaakt voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van werknemers in Nederland en daarbuiten. In Nederland zijn grote stappen gezet. Een eeuw geleden werden bijna alle fundamentele arbeidsnormen geschonden. Inmiddels zijn deze voor velen van ons gegarandeerd. Toch is er nog veel werk te doen. In Nederland, en zeker wereldwijd.
De initiatiefnemers doen in deze nota de volgende voorstellen:

- Plaats het streven naar eerlijk werk in het hart ons internationale beleid. Loop voorop in het definiëren van leefbaar loon.
- Geef Nederlandse bedrijven, organisaties en vakbonden de ruimte om samen met hun lokale evenknieën te werken aan de verbetering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Breid succesvolle initiatieven, zoals het Bangladesh akkoord, uit naar andere landen en sectoren.
- Zet de instrumenten die we hebben om goed en eerlijk werk te bevorderen veel actiever in en spoor de EU aan hetzelfde te doen.
- Stel Nederlandse expertise, van onze arbeidsinspecteurs bijvoorbeeld, ter beschikking van ontwikkelingslanden.
- Ondersteun maatschappelijke organisaties die misstanden opsporen en pak bedrijven aan als zij in gebreke blijven bij het waarborgen van fundamentele arbeidsnormen in hun productieketen.
- Waarborg dat bedrijven die gesteund worden via het bedrijfsleveninstrumentarium bijdragen aan het bereiken van de duurzame ontwikkelingsdoelen, bijvoorbeeld aan gelijke rechten voor mannen en vrouwen.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Fatsoenlijk werk is een universele voorwaarde voor bestaanszekerheid en ontwikkeling van mensen. Zonder een leefbaar loon kunnen ouders niet zorgen voor brood op de plank en kunnen kinderen niet naar school. Toch werken honderden miljoenen mensen onder omstandigheden waarbij internationale arbeidsstandaarden[3] en mensenrechten geschonden worden. Door de mondialisering van de productieketens liggen onze schappen vol met producten van deze arbeid.

---

[2] Amnesty International over effecten globalisering: https://www.amnesty.nl/mensenrechten/encyclopedie/globalisering-en-mensenrechten

[3] ILO-standaarden zijn vastgelegd in conventies oftewel wettelijk bindende internationale verdragen die kunnen worden bekrachtigd door de lidstaten of in aanbevelingen die dienen als niet-bindende richtlijnen.

Bedrijven dragen via handel en investeringen bij aan ontwikkeling van lokale economieën door het creëren van lokale werkgelegenheid, opbouw en productie capaciteit. Ook leveren ze kennis en expertise en zorgen ze voor trainingen en opleidingen. Bedrijven dragen echter ook bij aan misstanden zoals uitbuiting, gevaarlijke werkomgevingen en kinderarbeid. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de grote rampen in Bangladesh waar vele honderden textielarbeiders zijn omgekomen door instorten van de kledingfabrieken waar ze werkten. Deze rampen maken duidelijk zichtbaar hoe onze welvaart verbonden is met de uitbuiting van arbeiders in ontwikkelingslanden.[4]

Nederlandse bedrijven lopen voorop in het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Zij introduceerden vakbonden in landen die deze nog niet kenden, betalen hun medewerkers vaak meer dan vergelijkbare bedrijven en hebben oog voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. De Nederlandse sociale partners kunnen nog meer bijdragen aan eerlijk werk dan ze al doen. De initiatiefnemers doen daarvoor in deze nota verschillende voorstellen.

1.2 Doel

Het kabinet en de Nederlandse sociale partners lopen internationaal al voorop als het gaat om het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Daar is nog veel werk te doen. Ook hebben honderden miljoenen arbeiders nog geen loon waarvan hun gezin kan leven. Eerlijk werk moet wereldwijd de norm worden, zodat arbeiders hun werk veilig en tegen een leefbaar loon kunnen doen.

De initiatiefnemers zien daarin voor Nederland een voortrekkersrol weggelegd, en willen dat het streven naar eerlijk werk centraal komt te staan in onze internationale inspanningen. Eerlijk werk is een voorwaarde voor een fatsoenlijk bestaan. Als arbeiders wereldwijd goed werk tegen een leefbaar loon zouden kunnen doen, hebben zij geen voortdurende hulp meer nodig om te overleven. Eerlijk werk is daarom essentieel in de strijd tegen armoede en voor het realiseren voor de duurzame ontwikkelingsdoelen die de wereld zichzelf heeft gesteld.

Goed en eerlijk werk wereldwijd is ook in ons eigen belang. We kunnen alleen van Nederlandse bedrijven vragen om voorop te blijven lopen als we tegelijkertijd de bodem omhoogtrekken, zodat ook hun concurrenten de fundamentele principes en rechten op het werk moeten respecteren. Dat maakt het speelveld gelijker.

De initiatiefnemers beogen dan ook dat het kabinet, samen met haar bondgenoten, de strijd voor eerlijk werk een stevige impuls gaat geven.

1.3 Eerlijk werk

Wat internationaal als eerlijk werk gezien wordt, kunnen wij afleiden uit de standaarden van de International Labour Organization (ILO) en uit bijvoorbeeld de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM).
De fundamentele principes en rechten op het werk, zoals vastgelegd door de ILO, betreffen:
a. de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op vrije onderhandelingen (ILO-verdragen 87 en 98);

[4] Harry Derksen en Jack van Ham, «Topsector Internationale Ontwikkeling & Duurzaamheid. Nieuwe vormen voor innovatie en verbinding in internationale ontwikkeling», *Internationale Spectator,* Jaargang 86 nr. 1, Januari 2014 p. 25.

b. het uitbannen van alle vormen van dwangarbeid (ILO-verdragen 29 en 105);
c. het effectief afschaffen van kinderarbeid (ILO-verdragen 138 en 182);
d. het uitbannen van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening (ILO-verdragen 100 en 111).

De belangrijkste mensenrechten in de UVRM die aan arbeid raken, zijn:
a. Het verbod op slavernij (Artikel 4)
b. Het verbod op wrede bestraffing (artikel 5)
c. Het recht op vereniging (artikel 20.1)
d. Het recht op rechtvaardige beloning voor arbeid (artikel 23)
e. Het recht op redelijke beperking van arbeidstijd (artikel 24)

Deze negen fundamentele principes en rechten overlappen deels. Landen en bedrijven die actief invulling geven aan elk van deze normen zorgen ervoor dat werk eerlijk is en de producten van dat werk eerlijk zijn.
In deze nota gebruiken we de termen arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, twee essentiële factoren die bepalen of werk eerlijk is.

Arbeidsomstandigheden: omgevingsfactoren tijdens het werk, de lichamelijke belasting die met de uitvoering van het werk gepaard gaat, de mate van veiligheid en bescherming tegen ongevallen.

Arbeidsvoorwaarden: afgesproken regelingen waaronder de arbeid moet worden gepresteerd. Dit slaat niet alleen op de verloning in ruil voor de arbeidsprestatie, maar ook op de arbeidstijden, de contractvorm, de opleidings- of promotiemogelijkheden. [5]

Daarnaast zijn arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen natuurlijk van groot belang. De initiatiefnemers hebben er echter voor gekozen die net elke keer apart te benoemen. Ze zijn echter nadrukkelijk inbegrepen onder de noemer «eerlijk werk».

1.4 Financiële gevolgen

De voorstellen die de initiatiefnemers in deze nota doen kunnen worden ingebed binnen het bedrijfsleveninstrumentarium en bestaande fondsen van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Voor een onderzoek en pilot naar de inzetbaarheid van Nederlandse arbeidsinspecteurs in het buitenland is een bescheiden bedrag nodig. Op dit moment kunnen de initiatiefnemers nog niet exact inschatten hoeveel.

2. Achtergrond

Deze nota vraagt om meer aandacht voor eerlijk werk. Kernpunt van het pleidooi voor eerlijk werk het naleven door bedrijven en overheden van internationale arbeidsvoorwaarden, waarvan leefbaar loon een heel belangrijke is. Wie een leefbaar loon ontvangt, heeft genoeg voor basisvoorzieningen waaronder eten, wonen, gezondheidszorg en schoolgeld. In de UVRM (artikel 23) is het opgenomen als het «recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert». Leefbaar loon is ook in vele andere verdragen en richtlijnen opgenomen, zoals de «Guiding Principles on Business and Human Rights» (2011) en de OESO-richtlijnen (2011).

---

[5] Bron: Van Hootegem, G., van Amelsvoort, P., Van Beek, G., & Huys, R. (2008). Anders organiseren & beter werken: Handboek sociale innovatie en verandermanagement. *Synergie-«trilogie»*, *1*.

Daarnaast vraagt het eerlijk maken van werk om ruimte voor vakbonden en vereniging en om uitbanning van discriminatie en de ergste vormen van uitbuiting als kinderarbeid en slavernij. De arbeidstijd moet ook een redelijke beperking kennen.

Wanneer we van Nederlandse bedrijven vragen voorop te lopen, moeten we er ook voor zorgen dat hun concurrenten dat op zijn minst volgen. Ten eerste omdat Nederland eerlijk werk niet in haar eentje wereldwijd de norm kan laten worden. Ook omdat Nederlandse bedrijven in een ongelijk speelveld terecht kunnen komen. Tegelijkertijd geeft de koppositie van Nederlandse bedrijven hen ook een voorsprong op hun concurrenten. Om vooraan te blijven in race to the top zullen ook Nederlandse bedrijven hun werk eerlijker moeten blijven maken.

2.1 Leefbaar loon

Voor het realiseren van eerlijk werk wereldwijd is mondiale samenwerking nodig met alle betrokken partners. Samen met gelijkgezinde landen, bedrijven en organisaties geeft Nederland nu al het goede voorbeeld bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld in de textielfabrieken in Bangladesh. Arbeidsvoorwaarden, zoals een leefbaar loon, krijgen tot nu toe minder aandacht. Toch is er het nodige gebeurd.

Nederland organiseerde samen met Duitsland in 2013 de eerste Leefbaar Loon conferentie specifiek voor de textielsector. Minister Ploumen sprak te midden van tientallen grote kledingmerken over het belang van leefbaar loon. Hoeveel een leefbaar loon bedraagt, verschilt per sector, land en soms zelfs per regio. Om bedrijven – in dit geval de textielsector – handvatten te geven bij het berekenen van de hoogte en hoe deze in te voeren in de keten, ondersteunde Nederland de ontwikkeling van de Wage Ladder. Een instrument voor bedrijven, ontwikkeld door de non-profit organisatie Fair Wear Foundation.

Nederland is ook medefinancier van een onderzoek dat wordt uitgevoerd door ISEAL, de koepelorganisatie van keurmerken. Doel is het vaststellen van een benchmark voor leefbaar loon. Het onderzoek van ISEAL draagt er aan bij dat bedrijven het leefbaar loon ook echt vorm en inhoud kunnen geven.

2.2 Samen verantwoord ondernemen

Nederland staat bekend om dat samenwerken, polderen, waaruit bijvoorbeeld het sociaal akkoord is voortgekomen. Op het gebied van samenwerken voor goede arbeidsomstandigheden ondersteunt Nederland tal van organisaties. De basis voor dat beleid is neergelegd in de beleidsbrief «Maatschappelijk verantwoord ondernemen loont», en het Nederlandse Nationaal Actie Plan voor Business and Human Rights.

Nederland heeft de oprichting van het »Initiatief Duurzame Handel» (IDH) en MVO Nederland mogelijk gemaakt. IDH verduurzaamd samen met grote bedrijven wereldwijde productieketens. Daar krijgen ze nu ook van andere Europese landen financiering voor.MVO Nederland herbergt, informeert en ondersteund een groot netwerk van Nederlandse bedrijven op het gebied van eerlijk produceren.

In 2014 is de Sector Risico Analyse (SRA) gepubliceerd. Een onderzoek dat KPMG in opdracht van het Ministerie van Buitenlandse Zaken deed naar de grootste IMVO-risico's in sectoren. In dertien sectoren bleken de risico's op misstanden groot en moet er veel gebeuren om die risico's te verkleinen.

Nu gaat kabinet nog een stap verder, en verankert de rol van de overheid in het bereiken van o.a. eerlijk werk in zogenaamde IMVO-convenanten met in elk geval de bovengenoemde dertien sectoren. Deze rol betekent enerzijds het stimuleren van de ketenverantwoordelijkheid bij het bedrijfsleven en het ondersteunen van betrokken organisaties. Anderzijds doet het kabinet, ook in Europees verband, een beroep op de verantwoordelijkheid van lokale overheden, en ondersteunt hen waar mogelijk om deze na te komen.

Dit jaar nog worden 25 Strategische Partnerschappen tussen de Nederlandse overheid en non-profit organisaties (inclusief vakbonden) gesloten. Met als gemene deler het beïnvloeden van lokaal beleid zowel richting overheden, maatschappelijk middenveld als het bedrijfsleven. Daarnaast vinden er multi-stakeholder gesprekken plaats tussen brancheorganisaties, ngo's en de overheid om samen tot gerichte doelstellingen en concrete afspraken te komen. Dit biedt mogelijkheden om de rol van de overheid per sector, als maatwerk, in kaart te brengen.

Parallel aan deze ontwikkelingen is de overheid nauw betrokken bij indrukwekkende internationale initiatieven zoals het Bangladesh Akkoord. In dit Akkoord, gesloten n.a.v. de fabrieksramp Rana Plaza in Bangladesh (24 april 2013), hebben inkopende kledingmerken en ngo's de handen in één geslagen. Met het ondertekenen van het Akkoord hebben meer dan 180 wereldspelers in de kledingsector afgesproken de Bengaalse fabrieken in hun ketens te laten inspecteren door onafhankelijke brand- en bouwveiligheidsinspecteurs (in dienst van het Akkoord).

Nederland heeft, samen met Canada en het Verenigd Koninkrijk, de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) gevraagd om Bangladesh te ondersteunen bij het opbouwen van een eigen arbeidsinspectie, die op termijn het werk van het Bangladesh Akkoord moet overnemen. Ook is er op EU-niveau een Global Sustainability Compact Bangladesh met de VS getekend. De afspraken daarin raken aan de inspanningen die de Bengaalse overheid moet doen om de arbeidssituatie in eigen land te verbeteren. Nederland is via haar ambassade nauw betrokken bij de monitoring hiervan.

2.3 Instrumenten

Het Sustainability Compact Bangladesh is een uniek akkoord dat Bangladesh dwingt en ondersteunt om werk te maken van het verbeteren van hun textielindustrie. Het is ontstaan na de fabrieksramp in Rana Plaza. Vaker voorkomende akkoorden die bijdragen aan het eerlijker maken van werk zijn het Generalized System of Preference (GSP's), de Everything But Arms (EBA's) status en de Memorandums of Understanding Corporate Social Responsibility (MoU's).

GSP+ geeft arme landen handelsvoordelen ten opzichte van rijke landen. Landen met deze status worden geholpen bij de implementatie van internationale conventies en normen, onder meer op het gebied van arbeid. De voortgang wordt gemonitord en vanzelfsprekend dient het GSP+ land mee te werken aan de geldende afspraken.[6]

Pakistan is het meest recente voorbeeld waar Nederland goede ervaringen heeft met zo'n GSP+.

[6] Bron: http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1006

Nadat het Aziatische land eind 2013 de status verwierf, zijn er op initiatief van Nederland gesprekken gestart met de in Pakistan inkopende textielbedrijven en de lokaal exporterende textielfabrieken. Tezamen met de Pakistaanse en Nederlandse overheid hebben zij een Buyers Forum opgericht. In dit platform werken inkopers en producenten nu samen aan het realiseren van betere arbeidsomstandigheden. Parallel daaraan ondersteunt Nederland via de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) de Pakistaanse overheid bij het uitbreiden en professionaliseren van haar arbeidsinspectie.

Een minder bindende maar wel bilaterale vorm (en daarmee eerder eenvoudiger af te sluiten dan GSP+s) is het MoU gericht op IMVO. Nederland heeft deze recentelijk afgesloten met India en Colombia. De bevestiging dat beide landen belang hechten aan IMVO creëert een platform om gezamenlijk op te trekken in het bevorderen van eerlijk werk.

De armste landen hebben geen GSP+ status nodig, omdat zij al vrijgesteld zijn van alle tarieven en belastingen door hun EBA status. Een MoU ligt hier minder voor de hand, omdat aanzienlijke investeringen nodig zijn om de in de MoU vastgelegde lijn te volgen. Voor de armste landen moet dus een andere manier gevonden worden om hen te stimuleren de fundamentele principes en rechten op het werk te implementeren.

2.4 Discriminatie

Geen enkel land is vrij van discriminatie. Bedrijven zijn daarin geen uitzondering. Toch zien we landen buiten Europa vaak ernstiger vormen van discriminatie dan binnen Europa. De positie van mannen en vrouwen is in veel ontwikkelingslanden totaal ongelijk. Die ongelijkheid is vaak ook in wetten verankerd. Als een land ervan doordrenkt is, wordt het normaal. Seksueel geweld op het werk van mannelijke managers naar vrouwelijke medewerkers is in landen als Tanzania of Bangladesh gewoon. Het is de prijs die je betaald voor werk, voor een promotie of voor gereedschappen en hulpmiddelen die je nodig hebt.

Ook de uitsluiting van mensen met een beperking is systemisch. Zij spelen in de samenleving onterecht een marginale rol. Bedrijven moeten uitgenodigd worden om hen op te nemen in hun personeelsbestand. Alleen dan kunnen ze een toekomst opbouwen.

2.5 Kinderarbeid

De PvdA heeft in haar eerdere initiatiefnota «Verbied Producten Kinderarbeid», gepleit voor een algemeen bindend systeem voor bedrijven dat ervoor zorgt dat bedrijven erop aangesproken kunnen worden als zij producten van kinderarbeid in Nederland verkopen. Dit wil de PvdA zo inrichten dat we alle bedrijven die in Nederland producten verkopen houden aan de afspraken die sectoren zelf maken.

Elk bedrijf dat in Nederland producten wil verkopen zal moeten verklaren dat zij voldoende doet om kinderarbeid in hun productieketens te voorkomen. Een serieuze klacht daarover kan via het klachtenmechanisme van het bedrijf en de sector en het Nationaal Contact Punt van de OESO (NCP) bij de rechter terecht komen. De rechter toetst zo mogelijk de beschuldiging van kinderarbeid in het voorliggende geval, maar controleert in ieder geval of de directie in voldoende mate invulling heeft gegeven aan het voorkomen van kinderarbeid. De PvdA werkt op dit moment aan een initiatiefwet op dit punt.

In juni 2015 lanceerde de PvdA een oproep om te komen tot een fonds tegen kinderarbeid. Roelof van Laar schreef samen met de winnaar van de Nobelprijs van de Vrede in 2014, Kailash Satyarthi, een stuk over dit fonds. De PvdA werkt nu hard aan de inbedding van het fonds en zal ook trachten aanvullende middelen aan te trekken voor dit fonds.

Vanwege de acties die al lopen om kinderarbeid te bestrijden, doen de initiatiefnemers in deze nota geen aanvullende voorstellen.

3. Voorstellen voor eerlijk werk

Producten die in Nederland worden verkocht moeten, ook als ze buiten de landsgrenzen zijn geproduceerd, gemaakt worden zonder schending van de fundamentele arbeidsnormen. Daarbij moet Nederland internationaal samenwerken en voorop lopen om coalities tot stand te brengen en landen te bewegen de handschoen op te pakken. De sociale partners geven de inzet van Nederland daarbij gezamenlijk vorm, zo is de wens van de initiatiefnemers.

3.1 Leiderschap

De discussie over hoe de fundamentele principes en rechten op het werk uitgelegd moeten worden loopt al jaren. Zo is het moeilijk te definiëren wat een leefbaar loon in landen is. Nederland heeft hier veel ervaring in, bijvoorbeeld door de manier waarop wij ons sociaal minimum berekenen. Een leefbaar loon moet boven het sociaal minimum liggen. In veel landen is geen minimumloon of ligt het minimumloon onder het sociaal minimum. Hierdoor kunnen werknemers alleen in hun basisbehoeften voorzien door meerdere banen tegelijk te hebben en/of een uitputtend aantal uren per dag te werken. Vaak is het hebben van meerdere banen overigens door schaarste aan werkgelegenheid en andere omstandigheden überhaupt niet mogelijk. Veel werknemers kunnen dus, ondanks hun baan, niet in hun bestaan voorzien.
Nederlandse bedrijven maken nu per sector afspraken over internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen In elk van deze IMVO-convenanten zien de initiatiefnemers graag terug hoe de fundamentele principes en rechten op het werk in die sector vorm en inhoud krijgen. Alle Nederlandse bedrijven moeten voorloper worden op het bieden van goed en eerlijk werk, en het betrekken van producten die gemaakt zijn met respect voor de fundamentele principes en rechten van werk.

Plaats het streven naar eerlijk werk in het hart ons internationale beleid. Loop voorop in het definiëren van leefbaar loon en zorg dat landen en bedrijven zich hieraan committeren.

3.2 Samenwerking

Nederlandse vakbonden zijn, met steun van de overheid, al jaren internationaal actief om het Nederlandse poldermodel uit te dragen en de capaciteit van vakbonden over de hele wereld te versterken. Maatschappelijke organisaties werken steeds vaker samen met bedrijven om arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden te verbeteren.
De initiatiefnemers willen dat de middelen uit het Advocacy Fund bij voorkeur aan deze activiteiten wordt besteedt. Daarnaast moet er binnen het programma voor Private Sector Ontwikkeling ruimte zijn voor concrete activiteiten, naast beleidsbeïnvloeding, van bedrijven, vakbonden en organisaties om werk eerlijker te maken.
Het Bangladesh akkoord is zeer succesvol in het opsporen en aanpakken van onveilige arbeidsomstandigheden zoals brand- en bouwvalligheid.

Deze aanpak kan ook voor andere arbeidsomstandigheden en in andere sectoren en landen succesvol zijn. De leersector in Zuid Azië ligt voor de hand, maar ook bij de productie van elektronica in Zuidoost Azië worden de fundamentele principes en rechten op het werk volop geschonden. We moeten niet wachten tot het misgaat voordat er nieuwe akkoorden gesloten worden.

– Geef Nederlandse bedrijven, organisaties en vakbonden de ruimte om samen met hun lokale evenknieën te werken aan de verbetering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Breid succesvolle initiatieven, zoals het Bangladesh akkoord, uit naar andere landen en sectoren.

3.3 Instrumenten

Nederland en de EU hebben verschillende instrumenten om andere landen te verleiden en te helpen bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. In paragraaf 2.3 zijn deze genoemd. De initiatiefnemers willen dat deze vaker ingezet worden, en waar mogelijk voorwaarden worden voor intensieve samenwerking en handel.

GSP+

Het *Generalized System of Preference (GSP)* geeft arme landen handelsvoordelen ten opzichte van rijke landen. Een aantal landen kan zich kwalificeren voor een GSP+ status. Landen met die status worden geholpen bij de implementatie van internationale conventies en normen, onder meer op het gebied van arbeid. De EU moet het GSP+ arrangement uitbreiden en meer landen moeten hiervoor in aanmerking komen, zodat ook in bijvoorbeeld Kenia en Indonesië met hulp gewerkt kan worden aan goed en eerlijk werk.

Everything But Arms (EBA)

De armste landen hebben geen GSP+ status nodig, omdat zij al vrijgesteld zijn van alle tarieven en belastingen. Voor de armste landen moet dus een andere manier gevonden worden om hen te stimuleren de fundamentele principes en rechten op het werk te implementeren.

Memorandum of Understanding Corporate Social Responsibility (MoU)

Nederland heeft met India en Colombia een *Memorandum of Understading (MoU)* afgesloten over maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit instrument kan ook in andere landen gebruikt worden om goed en eerlijk werk bespreekbaar te maken. De intensieve en groeiende handel met Ethiopië, Kenia en Tanzania biedt voldoende reden om ook met deze landen een MoU af te sluiten en de samenwerking te intensiveren.

Nederland gaat de instrumenten die we hebben om goed en eerlijk werk te bevorderen veel actiever inzetten en we sporen de EU aan hetzelfde te doen.

3.4 Expertise

Als landen hun wetgeving op orde hebben is het werk nog niet gedaan. Dan begint het pas. Het handen en voeten geven van de controle op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden is tijdrovend en ingewikkeld. Ook hierbij hebben landen hulp nodig. In een aantal gevallen biedt de ILO die hulp, maar deze is beperkt van omvang. De slagkracht van de ILO is onvoldoende om voldoende ondersteuning te bieden.

De Nederlandse arbeidsinspectie heeft veel kennis en ervaring in huis, en zou die kunnen delen met geïnteresseerde overheden. Onze belastingdienst doet dat al jaren succesvol, bijvoorbeeld in Ghana, Rwanda, Bangladesh, Ethiopië, Indonesië, Kenia, Mozambique en Tanzania/ Zanzibar. Dit succes verdient navolging door arbeidsinspecteurs en anderen die buitenlandse overheden kunnen helpen met het realiseren van goed werk.

– Stel Nederlandse expertise, van onze arbeidsinspecteurs bijvoorbeeld, ter beschikking van ontwikkelingslanden.

3.5 Misstanden opsporen

Alle (subsidie)overeenkomsten die de overheid sluit met bedrijven moeten een clausule bevatten waarbij het naleven van de fundamentele principes en rechten op het werk als voorwaarde gesteld worden. Bedrijven die in gebreke blijven bij de waarborging van de fundamentele arbeidsnormen in hun productieketen worden uitgesloten van handelsmissies, subsidies en andere vormen van samenwerking met de overheid. Maatschappelijke organisaties spelen een cruciale rol bij het opsporen en aanhangig maken van misstanden bij bedrijven. In die rol worden zij blijvend ondersteund, ook via het Advocacy Fund.

Ondersteun maatschappelijke organisaties die misstanden opsporen en pak bedrijven aan als zij in gebreke blijven bij het waarborgen van fundamentele arbeidsnormen in hun productieketen.

3.6 Duurzame ontwikkelingsdoelen

In september 2015 zijn de nieuwe duurzame ontwikkelingsdoelen afgesproken. Deze doelen bevatten ambitieuze vergezichten, ook voor eerlijk werk. De combinatie van werk en zorg moet mogelijk zijn en een leefbaar loon is een duidelijk recht. De gelijkheid van mannen en vrouwen heeft een apart doel gekregen, en daar zijn de initiatiefnemers blij mee. In alle initiatieven die voortkomen uit deze nota, moeten we dan ook zorgen voor een evenredige vertegenwoordiging van zowel mannen als vrouwen. Ook mensen met een beperking hebben recht op eerlijk werk. Wat de initiatiefnemers betreft krijgen bedrijven die werk scheppen voor mensen met een beperking voorrang als zij aanvragen indienen bij het Dutch Good Growth Fund (DGGF).
Door een motie van de PvdA en de Christenunie komt er een Inclusiefonds. Door dit fonds kunnen organisaties, die zich inspannen voor mensen met een beperking, financiële steun krijgen. Zij kunnen met die steun landen overhalen om meer te doen voor mensen met een beperking. Binnen de speerpuntprogramma's van het Ministerie van Buitenlandse Zaken moet ruimte gemaakt worden voor inclusieve programma's, zodat partnerlanden die werk willen maken van, voor en met mensen met een beperking, daar ook hulp van Nederland bij kunnen krijgen.

– Zorg ervoor dat bedrijven die gesteund worden via het bedrijfsleveninstrumentarium bijdragen aan het bereiken van de duurzame ontwikkelingsdoelen. Geef bedrijven die werk scheppen voor mensen met een beperking voorrang als zij aanvragen indienen bij het Dutch Good Growth Fund (DGGF).

Van Laar
Kerstens